



## ÁREA DE CONSULTORÍA

# Plan de Prevención de Delitos (PPD)

La reforma del Código Penal con la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio dio entrada en la legislación penal española a una de las modificaciones más sustanciales en el derecho penal empresarial. Este cambio legislativo radicó en la eliminación de nuestro ordenamiento jurídico penal del viejo aforismo romano *societas delinquere non potest*, según el cual una persona jurídica no podía cometer delitos.

La mencionada reforma **convierte a las personas jurídicas en sujetos de derecho susceptibles de cometer delitos, independientemente de las personas físicas que las integren, y de ser sancionadas por ello**. Este cambio legislativo supone que **las personas jurídicas pueden ser culpables de los delitos cometidos** por sus representantes legales (administradores, apoderados y empleados y colaboradores)

Existe una exención de responsabilidad que se dará siempre y cuando se haya ejercido el debido control sobre los delitos que podrían darse y el delito no se haya cometido en provecho de la persona jurídica. Dicha exención aparece reflejada en el artículo 31 bis del Código Penal, que establece que **dicha responsabilidad penal puede quedar exenta si el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión**.

Por lo tanto, la única manera de evitar o atenuar la pena en caso de que se haya cometido un delito es demostrar que la empresa y sus responsables han sido diligentes, adoptando las medidas necesarias mediante la implantación de un Plan/Modelo/Sistema de Prevención de Riesgos Penales, y demostrando que se ha actuado diligentemente. Adicionalmente la norma **UNE 19601** permite establecer los requisitos que se deben dar para que sea aplicable a una organización y permite someterlo a evaluación y certificación externa e independiente como elemento probatorio de la adecuada diligencia por parte de la organización.





## Principales **REQUISITOS**

Nuestra metodología de trabajo consiste en el estudio, análisis y asesoramiento a la organización para la correcta implementación de un Plan de Prevención de Riesgos Penales,

- Definición del Contexto de la Organización.
- Establecer una Política de Compliance y un Modelo de prevención.
- Matriz de riesgos, confrontando los delitos recogidos en el Código Penal frente a los riesgos específicos de la organización y el sector en el que opera.
- Definir acciones a emprender y dotación de recursos necesaria en función de los riesgos detectados para prevenirlos.
- Definir para cada riesgo un responsable y las acciones a llevar a cabo por la empresa en caso de que se materialice el riesgo.
- Procedimientos de comunicación, formación e información a los trabajadores en materia de cumplimiento legal.
- Canal de denuncias para los trabajadores y otras partes interesadas.
- Evaluación periódica para asegurar la ejecución eficaz del Modelo/Plan y la necesidad de adecuación del mismo a los cambios organizativos.

## Ejemplos de **ACCIONES PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR**

- Identificar y evaluar los **RIESGOS PENALES**, detectados de acuerdo al contexto y grupos de interés de la organización.
- Establecer mecanismos de **CONTROL** sobre los riesgos priorizados por ejemplo estableciendo códigos de conducta , estableciendo reglamentos sancionadores cuando se produzcan incumplimientos, mecanismos para el control de cumplimiento legal, etc.
- **SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN** a todo el personal sobre el Plan establecido y las acciones y controles establecidos.
- Establecer **CANALES DE COMUNICACIÓN** tanto a nivel interno como externo, para comunicar las acciones tomadas , políticas, etc. Así como para conocer cualquier posible incumplimiento o sospechas de incumplimiento que puedan venir de la propia organización o de partes interesadas externas.
- Realizar periódicamente **AUDITORIAS INTERNAS** y **SEGUIMIENTO** por parte de la Dirección.

\*Las acciones indicadas son sólo ejemplos, éstas deberán ser adaptadas a la realidad y necesidades de cada organización





## Ventajas para **LA ORGANIZACIÓN**

- Instalar políticas de comportamiento ético en su gestión
- Mejora real de la imagen y reputación ante las partes y terceros
- Imagen hacia el mercado como una organización responsable que busca cumplir la legalidad
- Continuidad de la compañía
- Control de fraudes internos
- Evitar o atenuar las consecuencias de un posible delito cometido por un directivo, empleado, colaborador, etc.

## Ventajas para **LOS CLIENTES**

- Identificar a las organizaciones que aplican criterios éticos en el desarrollo de sus actividades.
- Eliminación de prácticas ocultas contrarias.
- Organizaciones alineadas con las sensibilidades de sus clientes y los reglas de mercado.

## Ventajas para **EL MERCADO**

- Organizaciones más comprometidas y transparentes en sus actuaciones.
- La evaluación externa permite evidenciar el cumplimiento así como evitar derivaciones de riesgos penales.
- Aumento de la confianza en el mercado internacional.
- Aumento de la confianza para la firma de acuerdos empresariales y negocios.

## Sectores **DE APLICACIÓN**

Todas las organizaciones están afectadas por esta situación legal. Se recomienda especialmente en asesorías, empresas que participen en licitaciones públicas, empresas de informática y aquellas que manejen datos especialmente sensible o custodien datos de terceros, entidades financieras, despachos de abogados constituidos en régimen societario, empresas de transporte nacional/ internacional, hoteles, discotecas, empresas sujetas a la Ley de prevención de blanqueo de capital y financiación del terrorismo, empresas públicas, empresas del sector alimentario, franquicias, etc.

